

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, трудовое право работников, гарантированное ТК Республики Беларусь, реализовать которое они могут посредством представительной демократии (через представительные органы коллектива работников). Это право является одной из форм социального партнёрства.

До 30.07.2004, момента, когда Закон Республики Беларусь от 14.12.1990 «О предприятиях», определявший органы трудового коллектива и их полномочия, утратил силу, работники могли реализовать своё право на участие в управлении организацией через органы трудового коллектива. Согласно ТК, праву работников на участие в управлении организацией (п. 4 ст. 11 ТК) корреспондирует обязанность нанимателя обеспечивать такое участие (п. 13 ст. 55 ТК). Однако неясен механизм осуществления данного права. Представляется, что, рассматриваемое право носит коллективный характер, поскольку работник не может реализовать его непосредственно, обратившись к нанимателю, т. к. нет законодательных гарантий его реализации. Некоторые формы участия работников в управлении организацией реализуются профсоюзом (например, учёт мнения профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (см., в частности, ст. 123, 124, 126 – 128, 168, 195 ТК); проведение консультаций по вопросам принятия локальных нормативных правовых актов; участие в разработке и принятии коллективного договора). В Рекомендации Международной организации труда № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» 1952 указывается на необходимость принятия надлежащих мер с целью содействия консультациям и сотрудничеству между нанимателями и работниками на уровне предприятий по вопросам, представляющим общий интерес, и не охватываемых процедурой коллективных переговоров или иными процедурами, обычно применяемыми при определении условий труда.

Наличие в законе коллективных прав подтверждает необходимость законодательного закрепления правового статуса трудового коллектива как носителя коллективных социально-трудовых прав, к которым относится и право работников на участие в управлении организацией.

В России право работников на участие в управлении организацией может быть осуществлено как непосредственно, так и через представительные органы работников (ст. 52 ТК РФ). Однако и здесь данное право носит коллективный характер, поскольку представляются интересы не конкретного работника, а работников, т. е. коллектива работников. Обычно интересы работников представляет профсоюз. Правомочность иного представительного органа возможна при его избрании и наделении соответствующими полномочиями на общем собрании (конференции) работников в порядке, установленном ст. 29 – 31 ТК РФ. Формы участия работников в управлении организацией установлены в ст. 53 ТК РФ. Согласно ст. 27 ТК РФ, это право работников отнесено к специальной форме социального партнерства.

В странах с рыночной экономикой право на участие работников в управлении предприятием прошло путь, обратный хронологии правового регулирования разрешения коллективного трудового спора: вначале возникло правовое регулирование забастовок, затем – примирительно-посреднических процедур разрешения споров, и только затем – права работников на участие в управлении организацией.

Е.В. Мотина